Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 69: El Convenio Colectivo, concepto y naturaleza. Las unidades de contratación, capacidad, legitimación y ámbito de vigencia. Acuerdos de adhesión y actos de extensión. Acuerdos Marco. Los efectos del Convenio Colectivo. La interpretación del Convenio Colectivo. Contenido obligacional y normativo: aspectos de Seguridad Social. Convenios colectivos impropios. Derecho Sindical

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

1. EL CONVENIO COLECTIVO, CONCEPTO Y NATURALEZA

En primer lugar, podemos mencionar el art. 37 CE, de 27 de diciembre de 1978:

"1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad."

Los Convenios Colectivos se regulan principalmente en los arts. 82 y ss Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

A) CONCEPTO. Encontramos el concepto legal y la eficacia en el propio art. 82 ET:

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio

colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. (…)

B) NATURALEZA. Respecto a su **naturaleza jurídica,** Carnelutti decía que el convenio colectivo es un híbrido jurídico, pues tiene cuerpo de contrato, pero alma de ley, mientras que autores como Duguit afirmaban que se trata de una ley de profesión.

Así, mientras que la doctrina clásica lo definió como una norma contractual, las teorías normativistas lo veían como una norma con rango de ley.

Por tanto, la Naturaleza del Convenio Colectivo es doble, ya que posee un: 1) Origen Contractual y 2) tiene Eficacia Normativa:

1) Es un acuerdo o contrato, entre las partes trabajadora y empresarial que crea derechos y deberes para los incluidos en el Convenio Colectivo.

2) El Convenio tiene Eficacia Normativa, ya que tiene por fin el establecimiento de las condiciones a las que han de someterse los contratos individuales.

2. LAS UNIDADES DE CONTRATACIÓN, CAPACIDAD, LEGITIMACIÓN Y ÁMBITO DE VIGENCIA

A) UNIDADES DE CONTRATACIÓN. Por Unidad de Negociación se entiende el conjunto de relaciones laborales que constituyen el ámbito de aplicación del Convenio. El ET parte del Principio de Libertad en la determinación de la Unidad de Negociación.

Unidades de negociación, art. 83 ET:

Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Pero evidentemente, las partes no pueden negociar y formalizar un acuerdo sobre ámbitos que se extraigan de su capacidad de representación, por lo que es fundamental acudir al concepto de unidad de contratación, definiéndose este como el conjunto de relaciones de trabajo preexistentes a la negociación y firma del convenio colectivo, que constituirá su ámbito de aplicación.

Estas se constituyen por tres ámbitos:

- El funcional: que se refiere a si nos encontramos ante un ámbito inferior a la empresa, de empresa o supraempresarial, como son los convenios sectoriales o intersectoriales.
- El territorial: que se refiere al ámbito geográfico donde se aplicará el convenio, que puede ser local, comarcal, provincial, estatal, europeo...
- El personal: referido a las clases o categorías de trabajadores a los que se aplicará.

B) CAPACIDAD CONVENCIONAL. Es la aptitud o idoneidad que tiene el sujeto de derecho para ejercitar personalmente sus derechos y asumir deberes, en este caso concreto, para negociar el convenio colectivo y en su caso firmarlo, dando su aprobación.

En el 37.1 CE y el ET reconocen esta capacidad a empresarios y trabajadores. Más, concretamente, en el caso de los trabajadores esta se reconoce a los propios trabajadores o a los sindicatos a través de la Ley Orgánica 11/1985, de libertad sindical (LOLS), ya sea tanto mediante la representación unitaria como la sindical. En el caso de los empresarios, esta se concede al propio empresario, así como a las organizaciones empresariales cuando así se determine.

C) LEGITIMACIÓN. Se recoge en el art. 87 ET.

Es la cualidad de los Sujetos con Capacidad Convencional para intervenir en una Negociación Colectiva, y se distingue: 1) Convenios de Empresa y de Ámbito Inferior, 2) Convenios Sectoriales y 3) Convenios de Ámbito Estatal.

1) Convenios de Empresa y de Ámbito Inferior.

Por los Trabajadores, respecto al art. 87.1 ET:

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2) Convenios Sectoriales.

Por los Trabajadores, conforme al art. 87.2 ET:

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3) Por los Empresarios, en relación con los convenios de empresa o sectoriales, conforme al art. 87.3 ET:

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones

empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

4) Convenios de Ámbito Estatal. Conforme al art. 87.4 ET:

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley

D) ÁMBITO DE VIGENCIA. Por último, respecto del ámbito de vigencia, el derecho laboral confiere a las partes libertad para determinar tanto la fecha de entrada en vigor como la duración de la vigencia del mismo, pudiendo incluso marcarse vigencias diferentes para diferentes grupos de materias.

Así, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la

comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Dicho esto, la reforma introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, determina que el convenio sigue teniendo vigencia una vez concluida su duración inicial, en defecto de pacto, cuando hubiese concluido el periodo de negociación sin acuerdo para un nuevo convenio y sin perjuicio de los procedimientos de mediación y arbitraje que estuvieran desarrollándose por pacto de las partes (art. 86.4 TRET).

3. ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN

El art. 92 ET regula la Adhesión y extensión.

A) ACUERDOS DE ADHESIÓN. Las partes legitimadas legalmente para negociar un Convenio podrán adherirse, por mutuo acuerdo, a otro Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran dentro del campo de aplicación de otro, notificándolo, para su registro, a la Autoridad Laboral competente (Ministerio de Trabajo y Economía Social u Órgano competente de las Comunidades Autónomas).

La adhesión sirve para cubrir posibles lagunas normativas u unificar condiciones de trabajo en ámbitos que representen semejanzas. Para que la misma exista, será necesario que concurran dos circunstancias:

- Acuerdo de las partes legitimadas para negociar.
- Sumisión en la adhesión a la totalidad del convenio colectivo en vigor (siendo esta la mayor diferencia entre adhesión y extensión).

La Autoridad Laboral podría Impugnar el Acuerdo de Adhesión conforme al art. 90.5 ET, cuando estime que un convenio: 1) es contrario a la Legalidad o 2) Lesiona gravemente el Interés de 3ºs.

Art. 92.1 ET:

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio

colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro

B) ACTOS DE EXTENSIÓN. Se entiende como la posibilidad de extender Convenios Colectivos de ámbito no inferior a empresa siempre que estén en vigor a otras empresas o trabajadores, sectores o subsectores de la economía, como consecuencia de los perjuicios que podría acarrear el convenio colectivo o por la imposibilidad de negociarlo.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos se regula en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos; destacando los siguientes extremos:

El Ministerio de Trabajo y Economía Social será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.

Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

A diferencia del Acuerdo de Adhesión, el acto de extensión no es un Convenio Colectivo, sino que tiene la naturaleza de Norma Administrativa, y hace suyo el contenido de un Convenio, perdiendo este su naturaleza de norma pactada en cuanto al nuevo ámbito.

Art. 92.2 ET:

2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

4. ACUERDOS MARCO

Se regulan en los apartados 2 y 3, art. 83 ET.

En primer lugar, se mencionan los Acuerdos Interprofesionales, conforme al art. 83.2 ET:

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

Estos acuerdos no regulan condiciones de trabajo, sino que establecen normas para fijar un marco de negociaciones futuras, que después serán desarrolladas en las Unidades de Negociación.

Y el art. 83.3 ET dispone:

Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Estos Acuerdos regulan aspectos concretos de las condiciones de trabajo, y a diferencia de los Acuerdos Interprofesionales, se aplican de forma directa sin necesidad de un posterior Convenio Colectivo que acoja su contenido.

5. LOS EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO

En nuestra legislación no encontramos ningún precepto que trate concretamente los Efectos del Convenio Colectivo, pero se deduce de los siguientes arts:

- Art. 37.1 CE, respecto a la Fuerza Vinculante, al señalar:

La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

- Art. 82.3 ET:

Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las materias reguladas en el citado artículo.

-Art. 90.1 ET:

Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

6. LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Aplicación e interpretación del convenio colectivo, art. 91 ET:

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

No obstante, lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

7. CONTENIDO OBLIGACIONAL Y NORMATIVO: ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

El Contenido del Convenio Colectivo es el conjunto de Pactos o Cláusulas acordadas. De los arts. 82.2 y 85.3 ET se deduce la distinción entre: 1) Contenido Obligacional y 2) Contenido Normativo.

A) CONTENIDO OBLIGACIONAL. El Contenido Obligacional está formado por las Obligaciones que asumen las Partes entre sí. Podemos citar a este respecto el art. 1.258 C. Civil:

Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.

Y más concretamente el art. 82.2 ET:

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

B) CONTENIDO NORMATIVO: ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL. Respecto al Contenido Normativo Mínimo podemos citar el art. 85.3 ET:

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en

su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Aspectos de la SS. El Convenio puede regular entre otras:

a) Materias Económicas y Laborales. Son las Condiciones de Empleo, Trabajo y Productividad, y las que integran el contenido del Contrato de Trabajo, esto es, el Salario, Jornada y Vacaciones, Poder de Dirección, Seguridad e Higiene; entre otras.

En cuanto a Aspectos de SS pueden comprenden Pactos de SS Complementaria, mediante Mejoras Voluntarias, art. 43 LGSS:

La modalidad contributiva de la acción protectora que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas comprendidas en el artículo 7.1 podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los regímenes especiales.

Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el apartado anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva.

b) Medidas dirigidas a: a) favorecer la Igualdad de Oportunidades y b) combatir todo tipo de Discriminación en el Trabajo por: 1) nacimiento, 2) raza, 3) sexo, 4) religión, 5) opinión o 6) cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) Finalmente, mencionar el art. 17.4 ET:

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las

personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

8. CONVENIOS COLECTIVOS IMPROPIOS

El Estatuto de los trabajadores, establece una serie de requisitos para que pueda negociarse y firmarse un Convenio Colectivo de forma que su eficacia afecte a todos los que se encuentren dentro del ámbito de aplicación al que afecte el Convenio. Todos aquellos convenios negociados fuera del procedimiento y la tramitación establecidos en el Estatuto, tienen fuerza vinculante, pero limitada a las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores y empresarios afiliados y asociados a las organizaciones que los han firmado, son los que adquieren la denominación de convenios impropios, extraestatutarios o de eficacia limitada.

Los Convenios Colectivos Impropios o Extra Estaturarios son según el TS: "los celebrados al margen de la específica regulación del ET en cuanto a sus Requisitos Formales y Procedimentales".

La principal característica de Convenios Colectivos Extra Estatutarios se encuentra en que su Ámbito de Aplicación se limita a la Empresa y a los Trabajadores que los suscriban. Por otra parte, la Jurisprudencia ha establecido que el Convenio Colectivo Extra Estatutario No puede limitar Derechos reconocidos en Convenio Colectivo vigente o, en su caso, en situación de Ultractividad.

Como consecuencia de la diferente naturaleza jurídica de los convenios colectivos y los pactos extraestatutarios es, además de la exigencia de diferentes requisitos para la validez de uno y otro, la diferencia de efectos de una y otra forma de regulación de las relaciones. Los convenios colectivos tienen, como se ha citado, eficacia general para todos los comprendidos en su campo de aplicación, hayan o no estado efectivamente representados en su negociación y acuerdo y sigue teniendo eficacia el contenido normativo una vez concluida la duración pactada (86.3 TRET), mientras que los pactos extraestatutarios únicamente surten efecto entre quienes los concertaron y carecen en general de efectos más allá de las fechas pactadas STS 14/12/1996 (R. 3063/1995) y 25/01/1999 (R. 1584/19989).

En este sentido, como ya se dijo respecto del convenio colectivo, la reforma introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, determina que el mismo sigue teniendo eficacia una vez concluida su duración inicial,

en defecto de pacto, cuando hubiese concluido el periodo de negociación sin acuerdo para un nuevo convenio y sin perjuicio de los procedimientos de mediación y arbitraje que estuvieran desarrollándose por pacto de las partes (art. 86.4 TRET), lo que tampoco puede darse en el acuerdo extraestatutario.

Estas diferencias han sido tomadas, por ejemplo, en consideración por el legislador al disciplinar los medios de *modificación sustancial de las condiciones del contrato*, en la nueva regulación del Estatuto de los Trabajadores, que vino a suprimir la solución heterónoma existente en la legislación anterior, estableciendo, en el artículo 41.2 TRET, que la modificación de las, condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto sólo podrá producirse de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto a las materias que autoriza. Mientras que la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, derivadas de cualquier otra fuente diferente del convenio estatutario, puede ser acordada por el empresario, una vez finalizado el período de consultas que establece artículo 41.4 TRET

La *principal característica* de estos pactos extra-estatutarios estriba en que su ámbito personal de aplicación se limita a la empresa y a los trabajadores que (bien por sí mismos o bien a través del Sindicato al que vienen afiliados) los concierten inicialmente, así como a aquéllos otros que en lo sucesivo se adhieran al concierto por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico, en este caso, como se ha dicho, fundamentalmente el Código Civil.

9. DERECHO SINDICAL

El art. 85 ET dispone que, entre otras, los convenios colectivos podrán regular materias de índole sindical: “Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales (…)”

Así, podemos incluir aquí cuestiones tales como la propia negociación sindical, los conflictos colectivos o la regulación de las secciones sindicales.

El Derecho Sindical está integrado por:

a) Derecho de los Sindicatos y Empresarios, su Constitución, sus Funciones y su Régimen de Actuación.

b) Derecho de los Conflictos Colectivos en la Relaciones de Trabajo, de las Medidas Conflictivas y los Procedimientos para su Composición o Solución.

c) Derecho de la Negociación Colectiva.

La razón de ser del Derecho del Trabajo y dentro del mimo, del Derecho Sindical, es el equilibrio entre intereses opuestos, manifestados en: 1) el Poder de Dirección del Empresario y 2) la Protección de los Derechos de los Trabajadores. Respecto al fin del Derecho Sindical, limita la explotación de la fuerza de trabajo y garantiza medios de defensa para los trabajadores.